



CIHR IRSC

Canadian Institutes of Health Research Instituts de recherche en santé du Canada

Vision pour un avenir en santé

Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026



Instituts de recherche
en santé du Canada

Canadian Institutes
of Health Research

Canada

Plan des IRSC (Instituts de recherche en santé du Canada) sur l'accessibilité 2023-2026

© Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) 2022

Publication produite par les Instituts de recherche en santé du Canada. La reproduction d'extraits de ce document à des fins personnelles est autorisée à condition que la source soit indiquée en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite des Instituts de recherche en santé du Canada.

Also available in English under the title: CIHR (Canadian Institutes of Health Research) Accessibility Plan 2023-26

Disponibilité du document

Cette publication est disponible en format HTML sur le [site Web des IRSC](#). Cette page comprendra également des liens de téléchargement pour d'autres formats, lorsque ces derniers seront disponibles.

Pour demander un exemplaire papier du document en français ou en anglais ou une copie dans un média substitut (gros caractères, braille, audiocassette, CD avec fichier audio, disquette avec fichier texte, CD avec fichier texte ou système DAISY) :

- Téléphone : 613-954-1698
- Sans frais : 1-888-603-4178
- Courriel : AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@cihr-irsc.gc.ca
- Site Web : www.cihr-irsc.gc.ca
- Twitter : [IRSC \(@IRSC CIHR\) / Twitter](#)
- Facebook : <https://www.facebook.com/RechercheEnSanteAuCanada/>
- LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/canadian-institutes-of-health-research>

Historique de publication

Décembre 2022, version 1.0

Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT	4
MESSAGE DU RÉSEAU DES IRSC POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES.....	6
RÉSUMÉ	7
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	9
APERÇU DE L'APPUI DES IRSC À LA RECHERCHE EN SANTÉ.....	9
LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ ET RÈGLEMENT CANADIEN SUR L'ACCESSIBILITÉ.....	10
ÉNONCÉ SUR L'ACCESSIBILITÉ.....	11
RÉTROACTION À PROPOS DU PLAN DES IRSC SUR L'ACCESSIBILITÉ	12
GOUVERNANCE	12
SURVEILLANCE ET RAPPORTS.....	13
CONSULTATIONS	14
MESURES DES IRSC DANS LES DOMAINES PRIORITAIRES	18
CULTURE ORGANISATIONNELLE	18
EMPLOI.....	25
ENVIRONNEMENT BÂTI.....	34
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)	37
COMMUNICATIONS.....	42
CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES	44
ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS	51
TRANSPORT	55
GLOSSAIRE DES SIGLES	56
GLOSSAIRE.....	57

Message du président

Je suis heureux de présenter le tout premier plan pluriannuel des IRSC sur l'accessibilité, qui s'inscrit dans le contexte des [principes de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et de [l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) du greffier du Conseil privé.

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) savent qu'il existe des obstacles qui entravent la participation des personnes handicapées à la recherche et au système de financement de la recherche. Comme l'indique le plan stratégique des IRSC, l'organisme s'est donné pour objectif de créer un écosystème de recherche en santé équitable et sans obstacles, et de promouvoir une culture diversifiée et inclusive qui favorise la réalisation de recherches de classe mondiale.

Le présent plan sur l'accessibilité précise et décrit les mesures qui seront prises par les IRSC pour écarter les obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap. Qu'il s'agisse d'un membre du personnel, d'un chercheur en quête de financement ou d'un membre du public à la recherche de renseignements, les IRSC sont déterminés à accorder un accès équitable à quiconque échange avec eux en personne ou en ligne.

En pleine harmonie avec les priorités du [plan stratégique des IRSC 2021-2031](#), le présent plan respecte l'engagement de l'organisme à appliquer les principes d'équité (justice), de diversité (représentativité) et d'inclusion (participation valorisée) dans toutes ses activités, afin de parvenir à l'excellence.

Le plan comprend des mesures qui, au fil du temps, intégreront l'accessibilité dans la culture organisationnelle et les activités quotidiennes des IRSC. Les produits et services de communication seront inclusifs et respectueux des personnes en situation de handicap. Les programmes de financement de la recherche en santé seront conçus et exécutés dans le plus grand souci d'accessibilité, d'inclusion et d'équité.

Les IRSC interviendront afin que leurs effectifs reflètent davantage la disponibilité des personnes en situation de handicap dans la population active. Les locaux à bureaux gérés par les IRSC seront exempts d'obstacles pour les membres du personnel et le public. Nous serons mieux équipés pour l'accessibilité dans nos achats de biens et de services et nous le serons davantage avec les technologies de l'information et des communications.

Certains obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap dans le milieu de la recherche et du financement de la recherche sont partagés

par d'autres organismes fédéraux de financement de la recherche (comme le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie et le Conseil de recherches en sciences humaines). Le Plan des IRSC sur l'accessibilité inclut des mesures en collaboration avec ces organismes, l'objectif étant de trouver des solutions communes pour que les personnes en situation de handicap puissent participer davantage à la recherche et mieux bénéficier du financement.

Je remercie sincèrement le personnel et les conseillers externes des IRSC qui nous ont aidé dans l'élaboration du plan en nous faisant profiter de leurs conseils audacieux fondés sur leur vécu expérientiel, leurs apprentissages et leur expertise professionnelle. Je suis également reconnaissant du dévouement, de l'ouverture et de la franchise du Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique, qui a guidé l'élaboration de ce plan sur l'accessibilité. Les efforts qui continuent d'être déployés auront des retombées durables pour les IRSC ainsi que pour le système de financement de la recherche en santé et le milieu en général.

Le présent plan constitue un point de départ et évoluera au fil du temps. Alors que nous amorçons les activités prévues, nous continuerons d'apprendre et nous nous servirons des commentaires pour améliorer le plan année après année.

La pleine accessibilité ne constitue pas seulement une obligation juridique, c'est aussi fondamentalement la bonne chose à faire. Toute personne ayant un lien avec les IRSC en profitera. Nous démontrerons ainsi comment nos interventions soutiennent les découvertes pour la vie.

Cordialement,

Michael J. Strong, M.D., FRCPC, FAAN, MACSS
Président
Instituts de recherche en santé du Canada

Message du Réseau des IRSC pour les personnes handicapées

Notre réseau se compose de membres du personnel des IRSC ayant accepté l'invitation, lancée en 2022, de contribuer à l'élaboration d'un plan pluriannuel sur l'accessibilité en faisant part de nos conseils et de nos idées. Certains d'entre nous vivent avec un handicap tandis que d'autres sont plutôt des témoins des défis d'accessibilité auxquels des collègues et des proches sont encore confrontés.

Bien que certains n'aient toujours pas dévoilé leur handicap à leurs collègues de travail, tous les membres de notre réseau ont répondu à cette invitation dans le désir de contribuer. Nous voulons faire une différence. Nous sommes des agents du changement désireux d'engendrer les améliorations concrètes, pertinentes et viables en matière d'accessibilité qui sont décrites dans le présent plan.

Nous avons préparé le terrain pour que la contribution du personnel ayant un vécu expérientiel aux travaux des IRSC dans ce domaine soit optimale. Nous espérons que l'ensemble du personnel tirera profit des résultats, aujourd'hui comme demain.

En toute fierté,

Les membres du Réseau des IRSC pour les personnes handicapées

Résumé

Le premier plan des IRSC sur l'accessibilité couvre une période de trois exercices, soit d'avril 2023 à mars 2026. Il tire parti des mesures prises ou en cours qui ont prélué à son lancement en décembre 2022. Le document est structuré selon les orientations du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP).

Le processus de consultation qui a mené à la publication du Plan des IRSC sur l'accessibilité respecte les principes de la stratégie « Rien sans nous » du gouvernement du Canada. Certains collaborateurs sont des IRSC (p. ex. le Réseau des IRSC pour les personnes handicapées), d'autres de l'extérieur (p. ex. le [Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique](#)).

Les obstacles majeurs à l'accessibilité qui ont été cernés lors des consultations font ressortir l'importance de la culture organisationnelle. Voici une liste de ces obstacles transversaux :

- Le manque de connaissance ou de compréhension de l'incidence des pratiques de travail sur les personnes en situation de handicap.
- Une compréhension limitée de la portée et des avantages d'un organisme pleinement accessible.
- La prise en compte limitée de l'accessibilité dans la planification organisationnelle et l'affectation des ressources.

Compte tenu de ce qui précède, le Plan des IRSC sur l'accessibilité comprend un domaine d'intervention consacré à l'instauration d'une culture organisationnelle accessible.

Le Plan des IRSC sur l'accessibilité repose sur les objectifs suivants :

- Établir et soutenir une culture organisationnelle qui promeut l'accessibilité pour quiconque est en rapport avec les IRSC à quelque titre que ce soit.
- Cerner, éliminer et écarter les obstacles au recrutement, à la promotion et à la fidélisation afin de soutenir la représentativité de l'effectif et l'inclusion en milieu de travail.
- Fournir au personnel et au public un environnement bâti accessible et exempt d'obstacles dans les locaux gérés par les IRSC.
- Favoriser la mise au point, pour les IRSC, de technologies de l'information et des communications qui soient aussi accessibles que possible pour les effectifs et les utilisateurs externes.
- Fournir des renseignements accessibles et voir à ce que les produits et services de communication des IRSC soient inclusifs et respectueux des personnes en situation de handicap.

- Repérer, éliminer et prévenir les cas de capacitisme et les obstacles à l'accessibilité dans la conception et l'exécution des programmes de financement de la recherche en santé des IRSC pour que ces derniers soient vraiment accessibles, inclusifs et équitables.
- Intégrer l'accessibilité dans le processus d'acquisition des biens et services utilisés par les IRSC.

Chaque domaine d'intervention comporte un objectif général suivi par des buts et des mesures d'appui. En plus des exigences en matière de surveillance et de publication de rapports, le cadre de gouvernance et de mesure du rendement soutiendra la réalisation des progrès. Un processus de rétroaction est mis en place pour quiconque voudra faire part de ses réflexions ou de ses suggestions concernant le Plan.

Un dialogue constant avec les intervenants, tout particulièrement les personnes en situation de handicap et leurs alliés d'expérience, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des IRSC, améliorera les connaissances de l'organisme et permettra d'améliorer le Plan chaque année.

Renseignements généraux

Les IRSC sont l'organisme du gouvernement du Canada chargé de financer la recherche en santé. Ils ont été créés en 2000 et sont régis par la [Loi sur les Instituts de recherche en santé du Canada](#). L'organisme rend des comptes au Parlement par l'entremise du ministre de la Santé.

Les bureaux des IRSC sont situés à Ottawa, tandis que ceux des instituts sont dispersés un peu partout au pays pour soutenir les personnes, les groupes et les communautés de spécialistes de la recherche et de stagiaires.

Les IRSC sont un employeur fédéral qui établit ses propres politiques et programmes en ressources humaines (par exemple au chapitre de la dotation et de la gestion du rendement). En même temps, ils appliquent la plupart des mêmes paramètres que la fonction publique fédérale pour la gestion des personnes, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Aperçu de l'appui des IRSC à la recherche en santé

Les IRSC appuient la recherche menée au sein d'établissements d'enseignement postsecondaire, la formation en recherche et les activités de mobilisation des connaissances dans le domaine des sciences de la santé. Le [conseil d'administration](#) établit l'orientation stratégique, les [priorités de recherche](#) et les budgets de l'organisme. Constitué des membres de la haute direction et des directrices et directeurs scientifiques des 13 [instituts](#) des IRSC, le [Conseil scientifique](#) soumet au président pour approbation finale les recommandations de financement de la recherche. [L'équipe de direction](#) assure la gestion quotidienne des IRSC.

Il est possible de demander aux IRSC de [financer des recherches](#) par l'entremise de programmes de subventions, qui se divisent en deux catégories principales :

- le programme de recherche libre (c.-à-d. que le candidat choisit le domaine de recherche)
- le programme de recherche priorisée (c.-à-d. que les candidats présentent une demande à la suite d'un appel de propositions concernant un domaine de recherche prioritaire des IRSC).

Les spécialistes de la recherche, les membres du corps étudiant des cycles supérieurs et les titulaires de bourse postdoctorale peuvent demander aux IRSC de soutenir leur formation ou leur carrière par l'entremise de programmes de bourses. En outre, les IRSC proposent des possibilités de financement en collaboration avec les autres organismes fédéraux de financement de la recherche, soit le [Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie \(CRSNG\)](#) et le [Conseil de recherches en sciences humaines \(CRSH\)](#). Les

critères d'admissibilité varient d'une possibilité de financement à l'autre. Les renseignements sont publiés dans le site Web des IRSC. Des webinaires d'information sont organisés pour les grands concours. Le site Web des IRSC présente des renseignements sur le [processus de demande](#).

Les demandes de subvention de recherche ou de bourse de formation ou de soutien professionnel sont présentées aux IRSC dans un [portail en ligne](#). Elles font l'objet d'un [processus d'évaluation par les pairs](#). Ces pairs évaluateurs possèdent, individuellement ou collectivement, l'expérience ou l'expertise nécessaire pour se prononcer sur la qualité des demandes en fonction des objectifs et critères d'évaluation de la possibilité de financement.

Les comités d'évaluation par les pairs formulent des recommandations aux IRSC et à leurs partenaires, qui, de leur côté, prennent les [décisions de financement](#) finales. Après l'approbation des demandes, diverses [politiques de financement](#) orientent l'utilisation des fonds des IRSC durant le projet de recherche, la période de formation ou la carrière. Les fonds des IRSC ne sont pas versés directement au titulaire. Ils sont plutôt administrés par un [établissement admissible](#) pour le compte des IRSC.

Loi canadienne sur l'accessibilité et Règlement canadien sur l'accessibilité

La [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#) est entrée en vigueur en 2019. Elle a pour objet de transformer le Canada en un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. La *Loi* profite à toute la population canadienne, en particulier aux personnes en situation de handicap, grâce à la reconnaissance, à l'élimination et à la prévention proactives des obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires :

- l'emploi
- l'environnement bâti
- les technologies de l'information et des communications (TIC)
- les communications autres que les TIC
- la conception et la prestation de programmes et de services
- l'acquisition de biens, de services et d'installations
- le transport

En outre, la *LCA* définit ce qui constitue un [obstacle](#) et un [handicap](#).

La *LCA* impose aux entités réglementées trois importantes exigences à l'appui de l'accessibilité :

- Élaborer, en consultation avec les personnes en situation de handicap, des plans triennaux sur l'accessibilité qui présentent la manière dont elles vont cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.
- Publier des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de leur plan sur l'accessibilité.
- Mettre en œuvre des processus pour recueillir et gérer la rétroaction sur l'accessibilité, y compris au sujet des plans et des rapports d'étape, et pour y réagir.

La *LCA* confère le pouvoir de créer et d'appliquer des règlements sur l'accessibilité. Enfin, elle établit un cadre pour faire progresser l'accessibilité grâce à une combinaison d'organisations et de postes nouveaux et existants pour appliquer la *Loi* et en surveiller les résultats.

Un [résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#) est disponible en ligne.

Le [Règlement canadien sur l'accessibilité](#) opérationnalise les exigences de la *LCA* relatives à la planification et aux rapports en matière d'accessibilité.

Énoncé sur l'accessibilité

Les IRSC sont pleinement résolus à concrétiser l'objet de la *LCA*, à savoir la transformation du Canada en pays exempt d'obstacles au plus tard le 1^{er} janvier 2040. Au fil de la mise en œuvre de ce premier plan sur l'accessibilité et des plans subséquents, ils s'emploieront à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles en intégrant les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité dans la culture organisationnelle, les pratiques de gestion, les programmes, les politiques, les services et le milieu de travail.

Les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans la recherche en santé et son système de financement. Afin d'accroître leur représentation, les IRSC s'engagent à élaborer et à tenir à jour des programmes et des services de financement de la recherche en santé qui soient inclusifs, exempts d'obstacles et non discriminatoires.

De surcroît, les personnes handicapées sont sous-représentées dans les effectifs des IRSC. En se concentrant sur les mesures visant à accroître la diversité du personnel et à créer un milieu de travail inclusif, les IRSC seront soutenus davantage dans toutes les facettes de leurs activités.

Rétroaction à propos du Plan des IRSC sur l'accessibilité

La personne-ressource pour le Plan des IRSC sur l'accessibilité est Lindsay Carlson, gestionnaire, Programmes et politiques de ressources humaines, Direction des ressources humaines. Le personnel des IRSC et le public peuvent envoyer leurs commentaires par les moyens suivants.

- Courriel
 - AccessibilityPlan-PlanAccessibilite@cihr-irsc.gc.ca
- Téléphone
 - Du lundi au vendredi, de 7 h à 20 h, heure de l'Est
 - Téléphone : 613-954-1698
 - Sans frais : 1-888-603-4178
- Poste
 - À l'attention de Lindsay Carlson
Direction des ressources humaines
Instituts de recherche en santé du Canada
160, rue Elgin, 10^e étage
Indice de l'adresse : 4809A
Ottawa (Ontario) K1A 0W9
- Commentaires anonymes
 - Veuillez remplir le [formulaire en ligne](#) pour envoyer vos commentaires de façon anonyme.

Ces coordonnées permettent au personnel des IRSC et au public de demander :

- un exemplaire du Plan des IRSC sur l'accessibilité sur un des supports mentionnés au [paragraphe 8\(2\) du Règlement](#).
- la description du processus de rétroaction des IRSC sur un des supports mentionnés au [paragraphe 9\(5\) du Règlement](#).

Gouvernance

Le Plan des IRSC sur l'accessibilité 2023-2026 appuie les engagements organisationnels pris dans le plan stratégique des IRSC 2021-2031, mais il est également soutenu par ces engagements. Bien sûr, les plans ministériels présentés au Conseil du Trésor chaque année par les IRSC devront tenir compte des engagements contractés dans le Plan des IRSC sur l'accessibilité.

Il y a certes beaucoup à faire et c'est pourquoi les instances de gouvernance existantes sont mises à contribution afin de mettre davantage l'accent sur l'accessibilité dans les pratiques opérationnelles des IRSC.

Un cadre de mesure du rendement de l'organisme et des objectifs en matière de gestion du rendement seront établis pour le personnel de tous les échelons.

Les décisions relatives au Plan, notamment les modifications, incombent :

- au président des IRSC.

La responsabilité des mesures contenues dans le Plan incombe :

- au Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité – coordonné par la Direction des ressources humaines (DRH) avec l'appui de la Direction de la stratégie en matière d'équité (DSE) et les responsables des secteurs opérationnels des domaines d'intervention.
- à la haute direction et aux gestionnaires des IRSC.

Les conseils et l'orientation sont donnés par :

- les codirigeantes de l'accessibilité chargées respectivement des volets « excellence organisationnelle » (vice-présidente directrice) et « excellence en recherche » (vice-présidente à la recherche – Systèmes de santé apprenants) du Plan des IRSC sur l'accessibilité.
- le forum sur l'accessibilité – tribune d'échanges réguliers pour continuer de mobiliser les gens et tenir compte des expériences concrètes.
- le comité du personnel sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA)
- le comité de santé et sécurité au travail (SST)
- les groupes de travail sur les priorités du plan stratégique 2021-2031
- le Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (CCEACS).

Surveillance et rapports

Conformément à la *LCA*, les activités de surveillance et de présentation de rapports au personnel et au public seront réalisées selon un cycle annuel. Elles reposeront sur le cadre de mesure du rendement qui sera élaboré en collaboration avec la Direction de la planification, de l'évaluation et des résultats des IRSC.

Les rapports feront état des réalisations des IRSC par rapport aux attentes. Ils rendront également compte du nombre et du type de commentaires reçus de l'intérieur et de l'extérieur de l'organisme.

La Direction des ressources humaines coordonnera le processus de surveillance et de rapports avec l'aide de la Direction de la stratégie en matière d'équité pour le volet « prestation de programmes et de services externes » du Plan. Les codirigeantes de l'accessibilité chargées respectivement des volets « excellence

organisationnelle » et « excellence en recherche » s'occupent du processus de surveillance et de production de rapports.

La responsabilité de la formulation de commentaires sur le processus de surveillance et de rapports incombe :

- au Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité;
- à la haute direction et aux gestionnaires des IRSC.

Les activités de surveillance et de rapports seront orientées par des consultations avec :

- le Forum du personnel sur l'accessibilité
- le comité du personnel sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA)
- le comité de santé et sécurité au travail (SST)
- les groupes de travail sur les priorités du plan stratégique 2021-2031
- le Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (CCEACS).

Les décisions quant aux rapports annuels incombent au président des IRSC.

Consultations

L'élaboration du Plan des IRSC sur l'accessibilité découle des renseignements et des connaissances issus des consultations suivantes :

Réseau des IRSC pour les personnes handicapées

- Il s'agit d'un regroupement de membres du personnel en situation de handicap ou qui entretiennent des relations personnelles étroites avec des personnes handicapées.
- Ces personnes assument divers rôles et travaillent dans différents secteurs des IRSC.
- Des discussions de groupe et individuelles ont eu lieu au début de l'automne 2022.
- Elles ont donné lieu à un échange authentique d'observations, d'expériences personnelles et de recommandations.
- Les discussions sur chaque domaine d'intervention en matière d'accessibilité ont porté sur les obstacles existants et les mesures recommandées, en prêtant une attention particulière à la culture organisationnelle.
- Enfin, les membres du réseau ont examiné le Plan et donné leur appui à toutes les mesures qui ont une incidence directe sur le personnel et le milieu de travail des IRSC.

Comité du personnel sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA)

- Un sous-groupe du comité EDIA a, lui aussi, contribué au repérage des obstacles et à la détermination des mesures à prendre.
- Le processus de consultation a été le même que pour le Réseau des IRSC pour les personnes handicapées.

Comité de santé et sécurité au travail (SST) des IRSC

- Le comité SST se compose de gestionnaires, de membres du personnel et d'experts en la matière des secteurs des ressources humaines, des installations et de la sécurité.
- L'approche adoptée est la même que celle utilisée pour mobiliser les membres des comités sur l'EDIA et la SST.

Autres sources de renseignements internes

- Un examen des systèmes d'emploi a été effectué en 2022 pour déceler les obstacles à la création d'un effectif représentatif et d'un milieu de travail inclusif.
 - Il a tenu compte de données quantitatives sur la main-d'œuvre et de données qualitatives issues de l'examen de politiques et de documents.
 - L'information a aussi été recueillie par l'organisation de groupes de discussion constitués de membres du personnel. Deux d'entre eux se composaient de membres du personnel qui déclarent être des personnes handicapées.
- Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2020 concernant les IRSC.
 - Les données de ce cycle du SAFF et des cycles ultérieurs serviront d'indicateurs pour le cadre de mesure du rendement qui accompagnera le Plan des IRSC sur l'accessibilité.

Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique (CCEACS)

- Le CCEACS se compose de chercheurs du domaine de la santé vivant avec un handicap, d'alliés d'expérience, de défenseurs de l'accessibilité, de leaders au sein des communautés de personnes handicapées et de représentants des principaux groupes de parties prenantes, y compris des membres de communautés autochtones.
- Établi en janvier 2022, il s'est réuni mensuellement pour aider au repérage des obstacles à l'accessibilité au sein du système de financement de la recherche en santé. Les discussions du comité ont servi à élaborer les éléments du domaine prioritaire « conception et prestation de programmes

et de services » ainsi qu'à cerner des obstacles et à préciser des mesures qui sont transversales de nature.

Participation du public pour le domaine clé « conception et prestation de programmes et de services »

- Contrairement aux autres domaines énumérés à l'article 5 de la *LCA*, celui de la conception et de la prestation de programmes et de services concerne surtout des parties prenantes externes, à savoir des personnes (p. ex. des spécialistes de la recherche, des stagiaires et des étudiantes et étudiants dans le domaine de la santé, des patients, des partenaires communautaires, des utilisateurs ou des détenteurs de connaissances liées à la recherche en santé) et des organismes (p. ex. des établissements postsecondaires, des établissements de recherche, des organismes de bienfaisance dans le domaine de la santé, des organismes provinciaux, territoriaux et fédéraux de financement de la recherche) évoluant dans le système de financement de la recherche en santé.
- Trois (3) processus, décrits ci-dessous, ont été utilisés pour les activités de mobilisation du public en rapport avec « la conception et la prestation de programmes et de services ». Les constatations détaillées issues de ces initiatives seront publiées dans le site Web des IRSC. Des séances de discussion virtuelles ont été organisées à l'été et à l'automne 2022 avec des personnes dont le handicap ou le problème de santé influe sur leurs rapports avec le système de financement de la recherche en santé afin de cerner les obstacles à l'accessibilité et les problèmes de capacitisme et de discuter de solutions possibles.
- Deux sondages sont en cours (d'octobre 2022 à janvier 2023). L'un d'eux s'adresse aux personnes dont le handicap ou le problème de santé influe sur leurs rapports avec le système de financement de la recherche en santé, tandis que l'autre cible leurs alliés. Ces sondages visent à tirer parti des discussions virtuelles et à en apprendre davantage sur les obstacles, le capacitisme et les solutions possibles.
- Les discussions avec les organismes de bienfaisance dans le domaine de la santé, d'autres bailleurs de fonds de la recherche et des représentants d'établissements postsecondaires sont en cours (de novembre 2022 à février 2023) afin de recueillir des renseignements de nature opérationnelle sur les pratiques actuelles, les leçons apprises et la meilleure façon de collaborer pour cerner et éliminer les obstacles à l'accessibilité et les problèmes de capacitisme dans le système de financement de la recherche en santé.
- Le processus de consultation publique est toujours en cours. Les IRSC continueront d'intégrer les enseignements de ces consultations et d'ajuster leurs activités en conséquence.

Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité – responsables de secteurs opérationnels dans les domaines d'intervention prioritaires

- Chaque domaine d'intervention prioritaire du Plan (p. ex. l'emploi, l'environnement bâti) concerne un ou plusieurs secteurs d'activité fonctionnels de l'organisme (p. ex. la Direction des ressources humaines, la Direction des finances et de l'administration, la Direction de la stratégie en matière d'équité).
- Les responsables des secteurs opérationnels sont les experts en la matière d'une fonction. Il s'agit surtout des principaux responsables des mesures établies dans le Plan. Ils représentent des sources de conseils importantes pour d'autres fonctions ou directions.
- Les recommandations du Réseau des IRSC pour les personnes handicapées, du comité EDIA, du comité de SST et du CCEACS ont été communiquées aux responsables des secteurs opérationnels afin de constituer le fondement du Plan des IRSC sur l'accessibilité.
- En outre, chaque responsable de secteur opérationnel a consulté son équipe et s'est adressé à des homologues de sa communauté de pratique au sein du gouvernement du Canada.

Ces efforts collectifs ont jeté les bases solides qui ont permis de déterminer où et quand il faut consacrer de l'énergie, du temps et des ressources aux différents éléments du Plan des IRSC sur l'accessibilité.

Mesures des IRSC dans les domaines prioritaires

Remarque : À chaque mesure correspond une direction des IRSC responsable, suivie par les directions qui la soutiennent. La participation des gestionnaires et du personnel de tous les échelons n'est pas précisée explicitement pour chaque mesure. Cependant, leur implication et leur contribution seront prises en considération dans les attentes en matière de rendement.

Culture organisationnelle

Objectif

Établir et soutenir une culture organisationnelle qui promeut l'accessibilité pour quiconque est en rapport avec les IRSC à quelque titre que ce soit.

Contexte

Lors des consultations organisées par les IRSC pour le présent plan, les intervenants ont souligné l'importance et l'incidence de la culture organisationnelle. Celle-ci constitue la pierre d'assise de la réussite dans tous les domaines d'intervention. Voilà pourquoi elle est incluse dans le Plan comme domaine d'intervention prioritaire.

D'une part, le Réseau des IRSC pour les personnes handicapées reconnaît la réalisation de certains changements de culture positifs, p. ex. une ouverture à l'instauration de modalités de travail flexibles. D'autre part, la modification de la culture organisationnelle fait souvent partie de la solution dans des domaines où des mesures s'imposent, comme la modernisation des pratiques de gestion du rendement.

D'autres aspects essentiels du fonctionnement d'un organisme sont également liés à la culture, comme la façon dont sont établis les rôles et les responsabilités, la planification et l'obtention de ressources pour répondre aux exigences d'accessibilité ainsi que la mise en place de mesures destinées à favoriser des échanges continus sur l'accessibilité.

Obstacles

Voici une liste d'obstacles relatifs à la culture organisationnelle qui sont présents dans l'ensemble de la structure et des fonctions organisationnelles des IRSC :

- le manque de connaissance ou de compréhension de l'incidence des pratiques de travail sur les personnes en situation de handicap;

- une compréhension limitée de la notion d'organisme pleinement accessible;
- la prise en compte limitée de l'accessibilité dans la planification organisationnelle et l'affectation des ressources.

But 1 : Les IRSC possèdent une culture organisationnelle au sein de laquelle les personnes en situation de handicap se sentent à l'aise de déclarer ouvertement leur état sans craindre qu'il nuise à leurs relations avec l'organisme.

Mesure 1.1 : Nommer des coresponsables de l'accessibilité.

Description

La vice-présidente directrice et la vice-présidente, Systèmes de santé apprenants, sont nommées coresponsables des IRSC en matière d'accessibilité.

Elles se concentreront de façon complémentaire sur la gestion interne de l'accessibilité pour le personnel actuel et futur des IRSC ainsi que sur la définition de l'orientation générale en matière d'accessibilité pour la conception et la prestation de programmes et de services destinés au public.

Responsable

- Bureau du président

Échéance

2023-2024

Mesure 1.2 : Examiner les pratiques exemplaires et les leçons apprises en lien avec l'introduction du rôle de dirigeant principal de l'accessibilité.

Description

Les IRSC s'adresseront à des communautés de pratique à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement fédéral pour se renseigner sur les pratiques exemplaires et les expériences en lien avec l'introduction d'un dirigeant principal de l'accessibilité.

Le sujet sera examiné davantage avec les intervenants internes et externes qui continueront de contribuer à l'élaboration du Plan des IRSC sur l'accessibilité. En outre, les membres de la direction coresponsables de l'accessibilité apporteront, elles aussi, leur contribution à l'évaluation générale du rôle, de la responsabilité et du besoin organisationnel.

Responsables/soutien

- Membres de la haute direction coresponsables de l'accessibilité
- Direction des ressources humaines

- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

2023-2026

Mesure 1.3 : Diffuser un message public sur le lancement du Plan dans lequel le président des IRSC traite notamment des progrès accomplis à l'externe au chapitre de l'excellence en recherche.

Description

Un message public reconnaît explicitement que des problèmes de capacitisme et des obstacles à l'accessibilité existent aux IRSC et dans le système de financement de la recherche en santé en général et que leur incidence continue de désavantager les personnes en situation de handicap. Il fait notamment état d'un engagement de l'organisme envers l'élimination de ces désavantages.

Responsable/soutien

- Direction des communications
- Direction de la stratégie en matière d'équité
- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2024

Mesure 1.4 : Mettre sur pied un répertoire de renseignements sur les mesures de soutien à l'accessibilité destinées au personnel, aux candidats et aux spécialistes de la recherche.

Description

Le répertoire des IRSC est disponible tant pour les effectifs que pour les personnes entretenant des rapports avec les programmes et les services de l'organisme.

Responsable/soutien

- Direction de la stratégie en matière d'équité (externe)
- Direction des ressources humaines (interne)
- Direction des communications (interne et externe)

Échéance

2023-2026

Mesure 1.5 : Appliquer des mesures de santé uniformes pour les activités en personne.

Description

Adhésion aux recommandations de santé publique applicables dans la région et la municipalité où se déroulent les activités. La participation à des activités en personne est susceptible d'accroître les risques pour des gens souffrant de problèmes de santé, y compris certaines personnes en situation de handicap.

Responsable/soutien

- N'importe quelle direction organisant des activités en personne
- Direction des ressources humaines

Échéance

À partir de 2023-2024

But 2 : Tout le personnel reçoit une formation sur les caractéristiques des organismes accessibles et la façon d'aider à faire en sorte qu'ils le soient.

Mesure 2.1 : Lancer une campagne de sensibilisation à l'accessibilité.

Description

Dans le cadre de la campagne de sensibilisation, on expliquera le sens de « handicap ». Une série d'articles sur le thème « Saviez-vous que » sera publiée pour faire ressortir l'importance de l'accessibilité dans la vie professionnelle de tous les jours aux IRSC.

En outre, la campagne fera connaître les ressources disponibles, les modalités d'accès à des outils pratiques, les endroits où l'on peut obtenir de l'aide et les exigences d'apprentissage obligatoires. En premier lieu, on se concentrera sur la présentation des ressources les plus utiles et sur le regroupement de ce qui peut parfois constituer une surabondance d'informations utiles pour en faciliter l'accès.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Direction des communications

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 2.2 : Offrir au personnel des expériences d'apprentissage sur les handicaps, l'accessibilité et le capacitisme.

Description

L'accent est mis sur les expériences d'apprentissage interactives qui font appel à l'expertise du personnel et d'intervenants externes.

Des ressources comme l'École de la fonction publique du Canada et des organisations spécialisées dans un domaine précis seront mises à profit pour combler les besoins en sensibilisation et en formation.

Les membres du personnel des IRSC pourront inclure des cours ou des séances d'information sur l'accessibilité dans leur plan de formation.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

À partir de 2024-2025

Mesure 2.3 : Offrir aux gestionnaires, aux chefs d'équipe et aux superviseurs une formation de sensibilisation aux handicaps, à l'accessibilité et au capacitisme.

Description

Offrir une formation plus ciblée aux gestionnaires de personnes et aux experts en la matière qui soutiennent la gestion d'autres ressources (p. ex. dans les domaines des finances, de l'approvisionnement et des installations).

Les gestionnaires de personnes seront formés pour :

- appliquer les pratiques exemplaires sur les environnements de travail sains.
- discuter des besoins professionnels de leurs effectifs sans stigmatisation.
- comprendre les mécanismes d'adaptation que les personnes en situation de handicap sont susceptibles d'utiliser au travail.
- offrir de façon proactive un soutien et des mesures d'adaptation liées au travail.
- établir des objectifs et évaluer le rendement du personnel conformément aux principes d'accessibilité.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

2023-2024 – Obtention de l’expertise en formation et des services dans ce domaine

2024-2025 – Prestation de la formation

Mesure 2.4 : Promouvoir les services d’une ou d’un ombud et des services de mieux-être.

Description

Les IRSC offrent un service confidentiel d’ombud tiers afin d’aider le personnel de tous les échelons à résoudre un large éventail de problèmes d’ordre professionnel. Il s’agit là d’un autre moyen de signaler les obstacles à l’accessibilité et de s’y attaquer.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

À partir de 2023-2024

But 3 : Une structure de gouvernance intégrée soutient le Plan des IRSC sur l’accessibilité.

Mesure 3.1 : Créer un forum permanent sur l’accessibilité à l’intention du personnel.

Description

Un forum sur l’accessibilité est établi pour consulter et mobiliser régulièrement l’ensemble du personnel. Des appels à manifestation d’intérêt à participer à ce forum sont lancés durant l’année. Quiconque préfère participer à titre individuel communique avec la personne-ressource de la DRH pour faire part de ses commentaires sur les obstacles à l’accessibilité.

Ce forum aide à surveiller l’avancement de la mise en œuvre du Plan. Le personnel sera incité à contribuer en faisant part de l’incidence des commentaires sur le Plan et les mesures déjà prises.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 3.2 : Pérenniser le Groupe de travail du Plan des IRSC sur l'accessibilité.

Description

Le groupe de travail constitué pour l'élaboration du Plan reste en place. Il partage la responsabilité d'aider à la réalisation des activités prévues dans ses domaines d'intervention.

La DRH agit comme coordonnatrice de ce groupe de travail.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Responsables de secteurs opérationnels pour d'autres domaines d'intervention

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 3.3 : Élaborer et mettre en œuvre un cadre de gestion du rendement (CGR) en matière d'accessibilité.

Description

L'élaboration d'un CGR constitue une exigence aux termes de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Un tel cadre sera mis au point et en œuvre afin de surveiller et de communiquer l'état d'avancement des travaux.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Direction de la planification, de l'évaluation et des résultats
- Responsables de secteurs opérationnels pour d'autres domaines d'intervention

Échéance

2023-2026

But 4 : L'ordre de priorité des exigences d'accessibilité est établi lors d'exercices annuels de planification du travail.

Mesure 4.1 : Intégrer les exigences d'accessibilité dans le cadre de planification annuel des IRSC.

Description

Les exigences d'accessibilité sont relevées et communiquées chaque année dans le cadre de la planification opérationnelle.

Responsable/soutien

- Direction de la planification, de l'évaluation et des résultats
- Toutes les directions

Échéance

2025-2026

Mesure 4.2 : Dresser la liste des besoins en ressources liées à l'accessibilité afin qu'ils soient traités comme des priorités dans le processus budgétaire annuel.

Description

Les exigences d'accessibilité énoncées dans les plans de fonctionnement annuels sont susceptibles d'engendrer des coûts.

Une enveloppe du budget de base annuel des IRSC est consacrée au soutien des besoins liés à l'accessibilité recensés dans le plan de fonctionnement.

Dans le cadre de ce cycle de planification budgétaire, l'établissement de la liste des besoins en ressources liées à l'accessibilité est réalisé en consultation avec le personnel et les intervenants externes qui se définissent comme des personnes en situation de handicap.

Responsable/soutien

- Direction des finances et de l'administration
- Direction de la planification, de l'évaluation et des résultats

Échéance

2025-2026

Emploi**Objectif**

Les IRSC cerneront, élimineront et écarteront les obstacles au recrutement, à la promotion et à la fidélisation afin de soutenir la représentativité de l'effectif et l'inclusion en milieu de travail.

Contexte

En raison des mesures liées à la pandémie, le régime de travail des IRSC est hybride, c.-à-d. qu'il existe un éventail de modalités de travail à domicile et dans les bureaux de l'organisme. La souplesse accrue des modalités de travail a donné lieu à plus d'embauches de l'extérieur de la région de la capitale nationale

(RCN). Les compétences et l'expérience du personnel se trouvent ainsi diversifiées davantage.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2020 a été réalisé du 30 novembre 2020 au 29 janvier 2021. Les gens répondaient de façon anonyme. Ils pouvaient s'identifier comme étant une personne handicapée le cas échéant.

En général, les membres du personnel des IRSC qui s'étaient définis volontairement et anonymement comme étant des personnes handicapées ont répondu moins favorablement que leurs autres collègues. Voici quelques exemples de questions qui ont suscité des réponses moins favorables :

- Dans quelle mesure estimez-vous que [les problèmes d'accessibilité ou d'adaptation] ont nui à la progression de votre carrière au sein de la fonction publique fédérale au cours des 12 derniers mois?
- Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? Difficulté à avoir accès à mes outils ou au réseau de travail (p. ex. courriel de travail, appareil de travail, équipement ergonomique)

En revanche, ces personnes ont répondu plus favorablement à des questions comme celles-ci :

- Je me sentirais à l'aise de faire part à mon superviseur immédiat de mes préoccupations à propos de ma santé et de ma sécurité physique.
- Je suis satisfait de la manière dont les problèmes de harcèlement et de discrimination sont réglés dans mon ministère ou organisme.

À la date de publication du présent plan, les membres du personnel des IRSC qui se définissaient comme étant des personnes handicapées représentaient 3,7 % de l'effectif. La disponibilité au sein de la population active canadienne des personnes handicapées est de 9 %. Les données reposent sur le recensement de 2016. Il y a donc une sous-représentation de base de 26 personnes en situation de handicap dans l'effectif.

Les engagements du présent plan qui concernent l'emploi tirent parti de plusieurs mesures déjà en place. Voici des exemples de mesures plus récentes :

- Le renouvellement du programme de recrutement d'étudiants pour faire en sorte que le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant constitue la principale source d'embauche dans ce secteur. Entre autres, on fait la promotion active du répertoire de candidats en situation de handicap.
- Une formation animée sur les préjugés inconscients doit obligatoirement figurer dans le plan de formation des gestionnaires et des membres de la haute direction.

- La Politique sur la santé et la sécurité au travail des IRSC, qui traite notamment de la santé psychologique au travail, a fait l'objet d'une actualisation exhaustive en 2021.
- Un conseiller en ressources humaines se consacre entièrement au soutien des membres du personnel qui reviennent au travail après une absence prolongée et de leurs gestionnaires.
- Un service d'ombud a été instauré en 2022. Le personnel peut ainsi faire part de ses préoccupations à un tiers neutre.

Obstacles

Voici une liste des obstacles liés à l'emploi qui ont été constatés :

Effectif

- Le programme de déclaration volontaire n'est pas compris, sauf l'étape de la remise d'un questionnaire lors de l'embauche.
- La politique, le processus et les outils de dotation de personnes en situation de handicap comportent des lacunes. Il y a notamment une absence d'objectifs d'embauche et de promotion.
- La tendance consiste à rechercher d'abord des candidats titulaires de diplômes universitaires, que ceux-ci soient nécessaires ou non pour le poste à pourvoir.

Milieu de travail

- La marche à suivre pour obtenir des mesures d'adaptation n'est pas claire. Le fardeau de la preuve pèse sur le membre du personnel avant qu'une mesure soit prise.
- Il n'y a pas de document précisant la marche à suivre pour soutenir le personnel et les gestionnaires lors d'une absence prolongée et planifier le retour au travail.

But 5 : Les IRSC précisent le but de la déclaration volontaire et prennent connaissance de l'état actuel de la diversité des besoins de leur personnel en matière d'accessibilité.

Mesure 5.1 : Lancer une campagne de déclaration volontaire.

Description

Une campagne de déclaration volontaire comprend tous les membres du personnel et se fonde sur les définitions de la LCA et les types de handicaps visés par celle-ci.

Les renseignements à jour sur les effectifs servent ensuite à l'analyse du recrutement, de la promotion et de la fidélisation du personnel.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

La campagne de déclaration volontaire des IRSC débutera après le lancement de celle de l'administration publique centrale pour les ministères fédéraux qui relèvent du Conseil du Trésor. Ainsi, on tiendra compte des pratiques exemplaires qui en découleront pour la campagne des IRSC.
2023-2024

Mesure 5.2 : Examiner et mettre à jour le processus opérationnel relatif à la déclaration volontaire.

Description

Ce processus sera examiné et clarifié pour l'accueil et l'intégration des nouveaux membres du personnel. Le processus opérationnel relatif à la déclaration volontaire du personnel en poste sera examiné et clarifié.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

Les changements aux processus opérationnels de déclaration volontaire seront effectués après le lancement de la campagne de déclaration volontaire de l'administration publique centrale. Ainsi, on tiendra compte des pratiques exemplaires qui en découleront dans les processus opérationnels des IRSC.
2024-2025

But 6 : Les IRSC comblent les lacunes dans les politiques, les processus et les outils de dotation des personnes en situation de handicap.

Mesure 6.1 : Établir et communiquer les modalités de demande de mesures d'adaptation lors du processus d'embauche.

Description

Les candidats ont besoin d'un document décrivant la marche à suivre pour déclarer leurs besoins de mesures d'adaptation durant un processus d'embauche. Outre ce document, l'information sur le processus d'adaptation des IRSC inclura des exemples de mesures ordinairement offertes. Par exemple, on accorde à la personne plus de temps pour passer un examen écrit ou on lui fournit un appareil fonctionnel comme un grand écran ou un lecteur d'écran.

L'information sera communiquée aux candidats pour les aider à déterminer, le cas échéant, le type de mesure d'adaptation susceptible de répondre à leur besoin.

Grâce à ces améliorations, l'administration du processus d'adaptation sera plus claire et plus transparente.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2025

Mesure 6.2 : Adopter le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et les outils d'évaluation exempts d'obstacles qu'il propose.

Description

Le SRFP est un système Web conçu pour soutenir le processus de recrutement pour les postes au sein de la fonction publique fédérale qui sont annoncés. Les gens sont ainsi en mesure de chercher des emplois et de présenter leur candidature, tandis que les organismes fédéraux peuvent annoncer des possibilités d'emploi. Le SRFP permet la présélection, la recherche et l'acheminement des candidatures.

Les IRSC adopteront et adapteront au besoin les outils d'évaluation exempts d'obstacles du SRFP (p. ex. les évaluations des postes de gestionnaire, l'examen d'entrée à la fonction publique).

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2025

But 7 : Les IRSC recrutent et promeuvent davantage de personnes en situation de handicap.

Mesure 7.1 : Prioriser la nomination de personnes qualifiées qui sont membres des groupes visés par l'équité en emploi, et ce, à tous les échelons de l'organisme.

Description

Dans le cadre des concours de dotation, les IRSC consulteront les répertoires fédéraux membres des groupes visés par l'équité en emploi. Il existe notamment

des répertoires de personnes handicapées (p. ex. celui du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap).

Les gestionnaires responsables de l'embauche évalueront les candidatures en fonction des exigences des postes. Les IRSC nommeront en priorité des personnes membres des groupes visés par l'équité en emploi qui sont jugées qualifiées.

Lors d'un processus de dotation interne, les IRSC nommeront en priorité les personnes qualifiées qui travaillent pour l'organisme et sont membres des groupes visés par l'équité en emploi.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 7.2 : Établir des cibles de représentation au sein des effectifs.

Description

Les cibles sont fixées en fonction des écarts de représentation au sein des effectifs selon les données de déclaration volontaire et la disponibilité des personnes en situation de handicap dans la population active.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

À partir de 2024-2025 – Établissement et examen de la cible

2025-2026 – Hausse démontrée de la représentation au regard de la cible fixée

Mesure 7.3 : Utiliser les processus de recrutement ciblé qui supportent l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

Description

Quand il y a des postes à pourvoir, les gestionnaires collaborent avec la direction des ressources humaines pour identifier les opportunités de recrutement ciblées en fonction des écarts de représentation de l'équité en matière d'emploi.

Les IRSC s'associent à des organismes dans le cadre de stratégies de recrutement. Les stratégies de recrutement incluent l'envoi des offres d'emploi aux organismes ciblés qui font la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap. En outre, les IRSC adopteront et adapteront des stratégies visant à combler les écarts liés à l'équité en emploi qui sont instaurées par la Commission de la fonction publique du Canada.

Responsables/soutien

- Les gestionnaires responsables de l'embauche
- Direction des ressources humaines

Échéance

2024-2026

Mesure 7.4 : Inclure dans les ententes de rendement des cadres des IRSC des attentes en matière de recrutement et de promotion en lien avec l'équité en emploi.

Description

Un objectif commun sera établi pour l'ensemble des cadres des IRSC relativement à l'embauche et à la promotion de personnes qualifiées qui sont membres des groupes visés par l'équité en emploi.

Responsable/soutien

- Bureau du président
- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2024 et cycles de rendement ultérieurs

Mesure 7.5 : Soutenir la sensibilisation des gestionnaires, des chefs d'équipe et des superviseurs au recrutement des personnes en situation de handicap et leur capacité à embaucher celles-ci.

Description

Des outils et une formation seront offerts à quiconque participe au processus d'embauche aux IRSC.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2024 – Sensibilisation, outils centralisés, répertoires

2024-2026 – Formation et autres types de soutien à l'intention des gestionnaires participant au processus d'embauche.

But 8 : Chaque membre du personnel aide à faire des IRSC un organisme accessible.

Mesure 8.1 : Établir pour l'ensemble du personnel des attentes de rendement en matière d'accessibilité.

Description

On inclura dans l'entente de rendement de tous les membres du personnel des IRSC une attente au sujet de leur contribution à l'accessibilité en milieu de travail.

Responsable/soutien

- Bureau du président
- Direction des ressources humaines

Échéance

2024-2025 et cycles de rendement ultérieurs

But 9 : Un programme de soutien est en place à l'intention du personnel et des gestionnaires pour la gestion des limitations fonctionnelles et la réponse aux besoins en matière de mesures d'adaptation.

Mesure 9.1 : Mettre à jour la Politique sur les mesures d'adaptation au travail des IRSC et les processus opérationnels connexes.

Description

On tiendra compte du [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) comme source de pratiques exemplaires dans le cadre de la modernisation de la Politique sur les mesures d'adaptation au travail des IRSC et des processus opérationnels connexes.

Parmi ceux-ci, on trouve les modalités de demande et d'obtention d'un soutien pour des services, de la technologie, du matériel et des outils spécialisés liés à l'accessibilité.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Comité de santé et sécurité au travail

Échéance

2023-2025

Mesure 9.2 : Constituer un stock de l'équipement d'accessibilité le plus utilisé. Faire connaître les services du programme fédéral d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).

Description

Un stock d'équipement d'accessibilité est constitué sur place afin que le personnel et les visiteurs des IRSC puissent s'en servir au besoin (p. ex. des claviers en braille, des loupes, des lecteurs d'écran). Des contrats de fourniture seront conclus pour l'équipement nécessaire.

Les services du Programme AATIA constituent un autre exemple de sujet qui sera abordé dans la série « Saviez-vous que » mentionnée dans la section du Plan consacrée à la culture organisationnelle.

Responsable/soutien

- Direction des ressources humaines
- Direction des finances et de l'administration
- Direction des services numériques et de sécurité

Échéance

2024-2025

Mesure 9.3 : Officialiser le programme de gestion des limitations fonctionnelles.

Description

Le programme s'applique lorsque les membres du personnel peuvent demeurer au travail grâce à des mesures d'adaptation qui leur permettent de gérer temporairement une maladie ou une blessure, lorsqu'ils sont en absence prolongée ou lorsqu'ils reviennent au travail après celle-ci (p. ex. par un retour progressif). Un document précisera les étapes à suivre pour éliminer l'incertitude sur ce qu'il faut faire, notamment lorsqu'on est en congé de longue durée ou qu'on prévoit un retour au travail.

En outre, il renseignera sur le processus dans son ensemble afin que le personnel sache à quoi s'attendre et soit au courant de qui collabore avec lui dans le cadre d'un réseau de soutien.

Responsable

- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2024 – Cadre

2024-2025 – Processus, guides

Environnement bâti

Objectif

Fournir au personnel et au public un environnement bâti accessible et exempt d'obstacles dans les locaux gérés par les IRSC.

Continuer de collaborer étroitement avec la DRH pour soutenir les besoins du personnel en mesures d'adaptation physiques dans un contexte de régime de travail hybride (c.-à-d. lorsque la personne partage son temps de travail entre les locaux des IRSC et un lieu éloigné ou de télétravail).

Contexte

Les locaux des IRSC ne se trouvent qu'à un seul emplacement, le 160, rue Elgin, à Ottawa, en Ontario, au moment de la publication du présent plan. Une évaluation interne a été réalisée pour cerner les besoins en matière d'accessibilité dont la satisfaction est du ressort des IRSC. En outre, les locaux ont été adaptés afin de soutenir le modèle de milieu de travail hybride de l'organisme.

Les mesures établies pour les locaux actuels appuieront les besoins liés à l'accessibilité pour le reste de la période durant laquelle les IRSC seront hébergés à leur emplacement actuel. Voici des exemples :

- l'installation d'un éclairage supplémentaire sur demande
- le débranchement de fluorescents
- l'offre d'un lieu d'entreposage pour l'équipement de travail ou les effets personnels. Ainsi, le personnel ayant des problèmes d'accessibilité n'a pas à transporter continuellement le matériel nécessaire pour le travail quotidien entre leur domicile et le bureau.

En 2024, l'organisme déménagera dans un nouvel immeuble du centre-ville d'Ottawa selon l'échéancier de la Direction générale des services immobiliers de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC), le ministère responsable de la location de locaux à bureaux pour les entités fédérales comme les IRSC.

De vastes consultations ont été réalisées dans le cadre des préparatifs de ce déménagement afin que les nouveaux locaux des IRSC respectent entièrement les normes d'accessibilité les plus récentes qui régissent les immeubles occupés par l'administration fédérale. En plus de demander l'avis de SPAC, les IRSC sollicitent celui d'architectes et de spécialistes de l'aménagement intérieur qui collaborent avec eux et pour qui l'accessibilité constitue une priorité. Surtout, le personnel interne est également consulté pour obtenir ses commentaires au fil de l'avancement de la planification.

Les IRSC ont investi dans une formation sur la certification des immeubles en matière d'accessibilité, ce qui leur a permis de se doter des connaissances et compétences nécessaires à l'aménagement d'un environnement bâti exempt d'obstacles.

Obstacles

- Locataires d'un immeuble privé, les IRSC n'ont aucun pouvoir sur les espaces communs de l'édifice.
- Compte tenu du futur déménagement, il faudra peut-être répondre au cas par cas à certains des besoins en matière d'accessibilité physique qui concernent les locaux actuels.

But 10 : Les locaux actuels sont dotés de postes de travail accessibles pour les personnes à mobilité réduite.

Mesure 10.1 : Créer de nombreux postes de travail et bureaux fermés accessibles.

Description

Les IRSC utilisent les normes du gouvernement du Canada comme modèle pour l'aménagement de locaux accessibles au personnel à mobilité réduite. Parmi les mesures d'accessibilité, on trouve des surfaces de travail réglables en hauteur, des supports réglables pour moniteurs et la réorientation de certains postes de travail pour faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2023-2024

Mesure 10.2 : Créer des espaces de travail dotés d'un accès à la lumière naturelle et des zones tranquilles où l'on peut ajuster l'intensité de l'éclairage.

Description

Des postes de travail accessibles dotés d'un accès à la lumière naturelle seront aménagés. En outre, des pièces tranquilles dotées d'un éclairage à intensité variable seront mises à la disposition du personnel.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2023-2024

Mesure 10.3 : Informer le personnel de l'entrée en vigueur des nouvelles mesures d'accessibilité et lui rappeler les modalités de présentation des questions relatives à l'accessibilité de l'environnement bâti.

Description

Renseigner le personnel sur les mesures d'accessibilité mises en œuvre dans les locaux actuels et les modalités de communication d'autres besoins dans ce domaine. On précise ainsi les mesures qui sont prises ou susceptibles de l'être relativement aux locaux non attribués dans le modèle de régime de travail hybride.

Responsable/soutien

- Direction des finances et de l'administration
- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2024

But 11 : Les futurs locaux à bureaux des IRSC respectent les exigences en matière d'accessibilité.

Mesure 11.1 : Concevoir les futurs locaux en fonction des normes les plus récentes de Services publics et Approvisionnement Canada.

Description

Les IRSC collaborent avec SPAC et les architectes contractuels à la conception des nouveaux locaux. Dans le cadre de ces travaux, on comparera le nouvel emplacement avec les normes d'accessibilité.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2023-2024

But 12 : La mobilisation du personnel constitue un élément de la gestion du déménagement dans les nouveaux locaux à bureau.

Mesure 12.1 : Mobiliser les comités internes et le Forum du personnel sur l'accessibilité dans le cadre des travaux en cours liés à l'accessibilité des futurs locaux des IRSC.

Description

Les comités internes et le Forum sont renseignés sur les mesures d'accessibilité et les interventions réalisées dans le cadre de la planification du déménagement des IRSC.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2023-2025

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Objectif

Favoriser la mise au point, pour les IRSC, de technologies de l'information et des communications qui soient aussi accessibles que possible pour le personnel et les utilisateurs externes.

Contexte

La Politique sur les services et le numérique et les instruments à l'appui constituent un ensemble intégré de règles qui décrit la façon dont les organisations du gouvernement du Canada gèrent la prestation de services, l'information et les données, la technologie de l'information et la cybersécurité à l'ère du numérique. Le dirigeant principal de l'information (DPI) du Canada fournit une orientation et définit des exigences pangouvernementales en matière d'accessibilité des technologies de l'information et des communications (TIC), appuyant ainsi la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

L'accessibilité des documents papier constitue un important secteur d'intervention privilégiée pour les IRSC. Un projet de numérisation de cette information est en cours. Cette initiative et les ressources qui lui sont consacrées s'inscrivent dans les engagements pluriannuels établis dans le présent plan.

Les IRSC ont instauré un processus d'évaluation de la conformité à l'accessibilité de l'équipement et des logiciels qu'ils se proposent d'acheter. Les entreprises

avec lesquelles l'organisme envisage de conclure des contrats ou des achats de logiciels et de matériel technologique doivent fournir dans leurs propositions des renseignements sur l'accessibilité de leurs produits. La consultation du Programme d'AATIA s'inscrit dans ce processus.

L'accessibilité représente une priorité pour le comité des IRSC chargé d'examiner les nouvelles demandes de projets technologiques.

L'évaluation de l'accessibilité des systèmes existants dont les utilisateurs ne sont pas nécessairement des employés des IRSC est en cours. Dans la mesure du possible, des changements ont été apportés ou sont prévus pour assurer la conformité à l'accessibilité.

Obstacles

- Actuellement, le système de gestion électronique des documents et des dossiers n'est pas pleinement accessible.
- Des problèmes budgétaires et de disponibilité des ressources nuisent au remplacement ou à la mise à niveau des systèmes et des outils existants qui ne respectent pas pleinement les normes d'accessibilité.
- Souvent, les produits de tiers (les logiciels et le matériel) ne sont pas conformes aux normes d'accessibilité du gouvernement canadien. Il est alors difficile de trouver des produits qui respectent à la fois les exigences opérationnelles et celles relatives à l'accessibilité. Les outils utilisés pour sonder l'opinion des participants aux visioconférences constituent des exemples de produits de ce genre.
- Le personnel n'est pas très au courant d'une formation facilement disponible sur l'utilisation de la technologie numérique avec les technologies d'aide, p. ex. les lecteurs d'écran.

But 13 : L'accès à l'information des IRSC (gestion de l'information) est élargi.

Mesure 13.1 : Terminer le projet de numérisation des dossiers papier des IRSC.

Description

L'accès à l'information des IRSC sera facilité par un projet de numérisation des documents papier en cours. Tous les fichiers numérisés seront versés, en format accessible, dans le système de gestion électronique des documents et des dossiers.

Responsable

- Direction des services numériques et de sécurité

Échéance

2023-2025

But 14 : La technologie existante est adaptée si possible et mise à jour pour améliorer l'accessibilité. Les nouvelles acquisitions de systèmes et de technologies numériques respectent mieux les exigences en matière d'accessibilité.

Mesure 14.1 : Être à l'affût des plus récents progrès de la technologie accessible.

Description

Les IRSC continueront d'examiner les outils d'évaluation de l'accessibilité étant donné que les normes de conformité sont susceptibles de changer au fil du temps.

Responsable

- Direction des services numériques et de sécurité

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 14.2 : Continuer d'examiner la conformité des systèmes des IRSC aux normes sur l'accessibilité.

Description

Cet examen continu sert à repérer les lacunes en matière d'accessibilité. Des plans sont élaborés pour combler les lacunes des systèmes qui ne respectent pas pleinement les normes d'accessibilité. Pour les systèmes en fin de vie, une décision fondée sur une analyse coûts-bénéfices déterminera l'orientation à adopter.

Responsable

- Direction des services numériques et de sécurité

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 14.3 : Confirmer la conformité à l'accessibilité de la Solution de gestion des subventions des trois organismes (SGSTO).

Description

La SGSTO est le futur système en ligne prévu pour la gestion des subventions, des bourses et des CV connexes. Il remplacera le système de gestion des subventions que les IRSC utilisent depuis de nombreuses années.

Responsable

- Direction des services numériques et de sécurité et partenaires (CRSNG et CRSH)

Échéance

2024-2026

Mesure 14.4 : Évaluer le besoin du personnel en télétravail (à l'extérieur de la RCN) en matière de soutien technique concret.

Description

Les IRSC réaliseront un examen de la technologie, des outils connexes et de leur installation dans les lieux de travail éloignés afin de décider du meilleur moyen d'offrir un soutien et une formation en réponse aux futurs besoins en matière d'accessibilité.

Responsable/soutien

- Direction des services numériques et de sécurité
- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2024-2025

But 15 : Les sites, les outils et les modèles Web destinés au personnel et aux utilisateurs externes respectent les exigences techniques et fonctionnelles.

Mesure 15.1 : Examiner l'accessibilité des sites et des modèles Web.

Description

Les sites et les modèles Web des IRSC seront examinés pour s'assurer que l'ensemble des pages et de la documentation diffusées en ligne sont disponibles par défaut dans des formats accessibles. Sont également visés le contenu de l'intranet et tous les formulaires. Cet examen se penche aussi sur la prestation de conseils de base aux utilisateurs afin de soutenir l'accessibilité dans les modèles. Des mécanismes de rétroaction seront mis en place pour que les utilisateurs fassent part de leur expérience avec ces sites et ces outils.

Responsable/soutien

- Direction des communications
- Direction des services numériques et de sécurité

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 15.2 : Examiner et mettre à jour les documents d'orientation sur la mise à l'essai de l'accessibilité et sur l'accessibilité du contenu Web.

Description

Les IRSC possèdent des documents d'orientation pour la mise à l'essai de l'accessibilité des logiciels. Des documents de ce type existent aussi pour vérifier l'accessibilité du contenu Web. Dans les deux cas, les documents d'orientation doivent être mis à jour pour tenir compte des pratiques actuelles et des nouvelles qui seront instaurées.

Responsable/soutien

- Direction des services numériques et de sécurité
- Direction des communications

Échéance

À partir de 2023-2024

But 16 : Les utilisateurs des technologies d'aide et le personnel de TI sont formés pour tirer pleinement parti des logiciels et des technologies d'aide.

Mesure 16.1 : Déterminer et offrir la formation nécessaire aux utilisateurs des technologies d'aide. Déterminer et offrir la formation nécessaire au personnel des TI qui mettra en place les technologies d'aide et appuiera leurs utilisateurs.

Description

Entre autres, on examine toutes les technologies d'aide actuellement en usage aux IRSC (p. ex. les lecteurs d'écran).

La prochaine étape consiste à trouver des options de formation susceptibles d'être offertes de plusieurs façons pour répondre aux besoins de groupes ou de personnes.

Responsable/soutien

- Direction des services numériques et de sécurité
- Direction des ressources humaines

Échéance

2023-2024 – Détermination des besoins de formation

2024-2025 – Prestation de la formation

Communications

Objectif

Fournir des renseignements accessibles et voir à ce que les produits et services de communication des IRSC soient inclusifs et respectueux des personnes en situation de handicap.

Contexte

La Direction des communications des IRSC suit le [Guide de rédaction du contenu du site Canada.ca](#) et les [Spécifications du contenu et de l'architecture de l'information pour Canada.ca](#) pour la création du contenu Web et la conception des sites Internet. Ces principes et techniques de rédaction et de conception aident à faire en sorte que le contenu Web soit clair et adapté aux besoins de tout un chacun.

Les sites des IRSC respectent le système de conception de Canada.ca et la Norme sur l'accessibilité des sites Web. Il s'agit notamment de fournir les documents dans des formats accessibles sur les sites Web internes et externes ou de les proposer dans plusieurs formats, p. ex. Microsoft Word, HTML (langage de balisage hypertexte) ou PDF (format de document portable).

L'organisme continue de normaliser le contenu et la navigation Web dans le cadre des préparatifs de la migration de ses sites externes vers Canada.ca.

Les IRSC organisent une variété d'activités internes et externes pour une diversité d'auditoires possibles, comme le public, des membres du milieu de la recherche, les médias ou le personnel. La plupart des activités sont soit entièrement virtuelles, soit présentées selon une formule hybride (en personne et virtuelle). La plupart des technologies virtuelles offrent des options d'accessibilité, comme les sous-titres.

Obstacles

Il y a trois catégories d'obstacles liés aux communications :

- Langage clair
 - Un examen plus poussé et un langage plus simple sont nécessaires à certains égards, à commencer par les communications au grand public et au personnel.
- Accessibilité du contenu et des modèles des IRSC
 - Le contenu et les modèles de l'organisme (p. ex. le contenu numérique, les annonces, les rapports, les présentations PowerPoint, les formulaires) ne sont pas tous fournis dans un format accessible.
- Activités

- La plupart des activités ne proposent pas actuellement un choix en langue des signes aux participants et certains modes de présentation sont peut-être inaccessibles.
- Les salles de réunion disponibles dans les locaux actuels des IRSC (au 160, rue Elgin) ne sont peut-être pas accessibles pour des personnes connaissant certains problèmes de mobilité réduite.

But 17 : La lisibilité des documents des IRSC diffusés par les communications internes et externes est améliorée.

Mesure 17.1 : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie sur le langage clair pour sensibiliser tout le personnel.

Description

Dans le cadre d'une stratégie sur le langage clair, les spécialistes des communications adoptent un processus d'assurance de la qualité afin d'améliorer la lisibilité des documents.

Des outils en langage clair et des activités de sensibilisation font l'objet d'une promotion pour développer les compétences dans ce domaine en fonction des [Lignes directrices sur l'accessibilité des produits et des activités de communication](#).

Responsable

- Direction des communications

Échéance

2023-2025

But 18 : Les activités des IRSC sont planifiées de manière à être délibérément inclusives et accessibles.

Mesure 18.1 : Promouvoir et faire connaître les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité pour les activités.

Description

Les pratiques exemplaires et les aide-mémoire sont adaptés au contexte des IRSC en fonction du type d'activité et d'auditoire et sont communiqués au personnel. Des rappels périodiques sont diffusés.

Remarque : La section du présent plan qui traite de l'acquisition de biens, de services et d'installations comprend une mesure prévoyant la conclusion de marchés pour des services offerts sur supports de substitution (p. ex. des ressources d'interprétation en langue des signes).

Responsable

- Direction des communications

Échéance

2023-2024

But 19 : Des ressources et des conseils sont disponibles pour soutenir la création et la diffusion d'un contenu accessible.

Mesure 19.1 : Promouvoir l'utilisation des ressources et des conseils sur l'accessibilité.

Description

On fera la promotion de ressources et de conseils sur la manière de créer du contenu accessible et des supports de substitution et sur le moment de les utiliser (p. ex. des ressources comme des outils de vérification de l'accessibilité).

Responsable

- Direction des communications

Échéancier

2023-2025

Conception et prestation de programmes et de services

Objectif

Repérer, éliminer et prévenir les cas de capacitisme et les obstacles à l'accessibilité dans la conception et l'exécution des programmes de financement de la recherche en santé des IRSC pour que ces derniers soient vraiment accessibles, inclusifs et équitables.

Contexte

Les IRSC ont pris des mesures axées sur la pratique et les politiques pour aider à cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

- Les IRSC se sont engagés à améliorer l'accessibilité par des mesures précisées dans leur [plan stratégique 2021-2031](#).
- Le [Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique](#) a été établi en 2022 pour orienter les travaux dans ce domaine qui sont liés à la conception et à l'exécution des programmes de recherche ainsi qu'à la prestation des services. Il se compose de chercheurs du domaine de la santé vivant avec un handicap, d'alliés d'expérience, de défenseurs de l'accessibilité, de leaders au sein des communautés de

personnes en situation de handicap et de représentants des principaux groupes de parties prenantes, y compris des patients partenaires et des membres de communautés autochtones.

- Un questionnaire de déclaration volontaire a été instauré en 2018 afin d'aider les IRSC à connaître l'ensemble des candidats, les bénéficiaires de leur financement et les personnes susceptibles de se heurter à des obstacles au sein du système de financement. Les IRSC publient régulièrement des [données sur les concours](#) et s'en servent pour améliorer les programmes.
- Depuis 2022, les pairs évaluateurs doivent tous remplir un [questionnaire de déclaration volontaire](#) pour que les IRSC puissent créer des comités d'évaluation diversifiés et inclusifs, comprendre la composition des comités actuels et cerner les lacunes au chapitre de l'expérience et de l'expertise.
- Parmi les types de soutiens disponibles, on trouve la prolongation des délais (sur demande) et un espace réservé sur un formulaire de demande pour [expliquer les circonstances qui ont eu une incidence sur la productivité de la recherche et l'avancement professionnel](#).
- Les pairs évaluateurs des IRSC doivent suivre une [formation obligatoire](#) sur les préjugés susceptibles d'influer sur l'évaluation d'une demande de subvention ou de bourse. Ce module d'apprentissage est en train d'être mis à jour pour inclure des renseignements explicites sur le capacitisme et les préjugés contre les personnes en situation de handicap.
- Des politiques de soutien ont été instaurées, notamment la possibilité, pour les titulaires de subventions et de bourses, de prendre un [congé de maladie ou d'invalidité](#), de [travailler à temps partiel](#) (pour certains programmes de formation) et de bénéficier de mesures d'adaptation pour participer aux réunions des comités d'évaluation par les pairs (sur demande).
- Les IRSC sont signataires de la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#), effort collectif d'organismes de recherche d'un peu partout sur la planète qui vise à repenser la façon dont l'excellence de la recherche et de ses spécialistes est définie et évaluée.

Obstacles

Des activités de repérage des obstacles à la pleine participation des personnes en situation de handicap au système de financement de la recherche en santé sont toujours en cours, y compris celles-ci :

- une analyse du contexte portant sur la littérature jugée par des pairs et non universitaire (p. ex. commentaires, blogues personnels, publication dans les médias sociaux)
- un examen des politiques et des pratiques des IRSC

- des discussions ciblées avec le [Comité consultatif externe sur l'accessibilité et le capacitisme systémique des IRSC](#)
- des [séances de discussion virtuelles](#) avec des personnes dont le handicap ou le problème de santé influe sur leurs rapports avec le système de financement de la recherche en santé
- un sondage auprès de ces personnes
- un sondage auprès des alliés ou de personnes qui en ont aidé d'autres à se débrouiller dans le système de financement de la recherche en santé.

Les constatations des sondages seront publiées dans les [pages Web des IRSC sur l'accessibilité et le capacitisme systémique](#).

Mesures

Les mesures précisées dans le présent plan se concentrent sur les obstacles à l'accessibilité et les problèmes de capacitisme sur lesquels les IRSC exercent un contrôle direct. Les données recueillies jusqu'à présent ont fait ressortir l'existence, dans le système de financement de la recherche en santé en général, d'obstacles systémiques qui ont une incidence sur la façon dont les gens ont accès aux programmes et aux services des IRSC. Les consultations visant à cerner ces obstacles et leur incidence sont toujours en cours. Les mesures proposées dans la présente version du Plan des IRSC sur l'accessibilité sont en rapport avec les consultations en cours et l'élaboration ultérieure d'un plan d'action approfondi qui ira au-delà des exigences de la LCA.

But 20 : Les IRSC deviendront un chef de file du repérage et de l'élimination des obstacles à l'accessibilité et des problèmes de capacitisme dans le système de financement de la recherche en santé.

Mesure 20.1 : Réaliser auprès de personnes qui entretiennent des relations avec le système de financement de la recherche en santé des sondages sur les obstacles et les solutions possibles.

Description

Recueillir, au moyen d'un sondage pleinement accessible, des renseignements sur les obstacles à l'accessibilité, les problèmes de capacitisme et les solutions possibles auprès de personnes dont le handicap ou le problème de santé influe sur leurs rapports avec le système de financement de la recherche en santé ainsi qu'auprès d'alliés d'expérience. Cette information servira à la mise en œuvre de la mesure 20.4 ci-dessous.

Responsable/soutien

- Direction de la stratégie en matière d'équité

- Direction des communications

Échéance

2023-2024

Mesure 20.2 : Consulter des organismes pertinents sur les obstacles communs, les leçons apprises et les solutions possibles.

Description

Des renseignements de nature opérationnelle seront recueillis auprès d'organismes pertinents qui travaillent, eux aussi, au repérage, à la prévention et à l'élimination des obstacles à l'accessibilité et des problèmes de capacitisme. Parmi ces entités, on trouve d'autres organismes de financement, des organismes de bienfaisance dans le domaine de la santé et des comités d'établissements postsecondaires. Cette information servira à la mise en œuvre de la mesure 20.4 ci-dessous.

Responsable/soutien

- Direction de la stratégie en matière d'équité
- Direction des partenariats stratégiques et des relations internationales

Échéance

2023-2024

Mesure 20.3 : Consulter le personnel des IRSC responsable de la conception et de la prestation de programmes et de services.

Description

Recueillir des renseignements internes sur la faisabilité des mesures proposées, les obstacles à l'opérationnalisation de celles-ci et la mise en œuvre des solutions possibles. Cette information servira à l'élaboration de la mesure 20.4 ci-dessous.

Responsable

- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

2023-2024

Mesure 20.4 : Élaborer conjointement et publier un plan d'action approfondi qui va au-delà des obstacles aux IRSC.

Description

En collaboration avec le CCEACS, les IRSC élaboreront un plan d'action approfondi qui ira au-delà des obstacles présents dans l'organisme et visera à éliminer le capacitisme systémique du système de financement de la recherche

en santé. Le cas échéant, les mesures établies seront intégrées dans de futures versions du Plan des IRSC sur l'accessibilité.

Responsable

- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

2023-2024

But 21 : Dans l'ensemble de leurs programmes, de leurs processus et de leurs politiques, les IRSC intégreront les principes de conception universelle et attacheront de l'importance à la diversité des expériences acquises par le vécu, la formation et les activités professionnelles.

Mesure 21.1 : Établir un comité consultatif externe permanent sur le capacitisme et l'accessibilité pour orienter la conception et la prestation des programmes et des services.

Description

Un comité permanent donnera aux IRSC des conseils sur la mise en œuvre, l'évaluation et l'actualisation des mesures du présent plan sur l'accessibilité qui portent sur la conception et la prestation des programmes et des services et celles qui seront contenues dans le futur plan d'action approfondi sur le capacitisme systémique et l'accessibilité (voir la mesure 20.4).

Responsable/soutien

- Direction de la stratégie en matière d'équité
- Secrétariat de la gouvernance
- Direction de la conception et de l'exécution des programmes

Échéance

2024-2025

Mesure 21.2 : Établir un ou plusieurs mécanismes de consultation continue lors de la formulation et de la mise en œuvre des mesures liées à la conception et à la prestation de programmes et de services.

Description

Les IRSC établiront un ou plusieurs mécanismes de consultation continue des personnes en situation de handicap lors de la formulation et de la mise en œuvre des mesures liées à la conception et à la prestation de programmes et de services.

Responsable/soutien

- Direction des partenariats stratégiques et des relations internationales
- Direction de la stratégie en matière d'équité
- Direction de la conception et de l'exécution des programmes

Échéance

2024-2025

Mesure 21.3 : Examiner des moyens de faire en sorte que les processus de recrutement et les critères de sélection des instances (comités consultatifs et comités d'évaluation par les pairs) soient toujours inclusifs.

Description

Les IRSC examineront et appliqueront les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, d'inclusion et de conception universelle afin que leurs processus de recrutement et leurs critères de sélection fassent en sorte que la composition de ces instances reflète une diversité de vécus, de formations et d'expérience professionnelle.

Responsable/soutien

- Secrétariat de la gouvernance
- Collège des évaluateurs
- Direction de la conception et de l'exécution des programmes
- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

2024-2025

Mesure 21.4 : Mettre en place un questionnaire de déclaration volontaire pour les membres des comités décisionnels.

Description

Un questionnaire de déclaration volontaire aidera à déceler les lacunes sur le plan de la représentation dans les groupes qui donnent des conseils aux IRSC ou qui prennent des décisions liées au financement de la recherche en santé. Cette mesure est liée au résultat 1.1 du [Plan d'action des trois organismes pour l'EDI](#).

Responsable/soutien

- Secrétariat de la gouvernance
- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

2024-2025

Mesure 21.5 : Entreprendre un examen des modèles de demande, du matériel didactique et des modules d'apprentissage propres aux processus d'attribution des subventions et des bourses.

Description

Compte tenu des obstacles repérés et des conseils issus des rencontres avec le CCE (mesure 21.1) et des consultations (mesure 21.2), un processus d'amélioration continue sera instauré afin de recenser les obstacles à l'accès aux formulaires et aux autres documents nécessaires pour les programmes et les services des IRSC ainsi que ceux liés à leur utilisation. Les pratiques exemplaires de conception universelle serviront aux travaux de refonte.

Responsable/soutien

- Direction de la conception et de l'exécution des programmes
- Direction de la stratégie en matière d'équité

Échéance

À partir de 2024-2025

Mesure 21.6 : Compte tenu des obstacles repérés et des conseils issus des rencontres avec le CCE (mesure 21.1) et des consultations (mesure 21.2), les IRSC entreprendront un examen des critères d'admissibilité et de sélection et des responsabilités des pairs évaluateurs.

Description

Un examen aidera à cerner et à prendre en considération l'incidence des handicaps sur les critères d'admissibilité et la capacité d'accomplir les tâches associées au rôle de membre de comité d'évaluation par les pairs. Les IRSC examineront et appliqueront les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité, d'inclusion et de conception universelle afin que leurs processus de recrutement et leurs critères de sélection donnent lieu à la participation de pairs évaluateurs possédant une diversité de vécus, de formations et d'expérience professionnelle.

Responsable/soutien

- Collège des évaluateurs
- Direction de la stratégie en matière d'équité
- Direction des politiques scientifiques
- Direction de la conception et de l'exécution des programmes

Échéance

2024-2026

Mesure 21.7 : Intégrer d'autres moyens de faire part des connaissances et des travaux d'érudition dans le cadre des processus de demande et d'évaluation par les pairs.

Description

Tirant parti de leurs initiatives visant à défendre un concept plus inclusif de l'excellence en recherche ([priorité A du plan stratégique](#)), les IRSC intégreront d'autres moyens de faire part des connaissances et des travaux d'érudition dans le cadre des processus de demande et d'évaluation par les pairs, élargiront la notion d'excellence de la recherche et détermineront comment ces concepts sont évalués par l'organisme. Ce travail est en lien avec celui réalisé par les IRSC dans le cadre de la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#) en vue de redéfinir l'évaluation de l'excellence en recherche dans le système de financement de la recherche en santé en général.

Responsable/soutien

- Direction des politiques scientifiques
- Direction de la stratégie en matière d'équité
- Direction de la conception et de l'exécution des programmes

Échéance

À partir de 2023-2024

Acquisition de biens, de services et d'installations

Remarque : Dans ce contexte, « installation » désigne un bien ou un service (par exemple, la location d'un espace de réunion dans un hôtel ou dans un centre de conférence), par opposition aux installations sous la responsabilité des IRSC dans la section sur l'environnement bâti du présent plan.

Objectif

L'accessibilité est intégrée dans le processus d'acquisition des biens et des services dont les IRSC se servent.

Contexte

Les biens et les services acquis par les IRSC leur permettent de fonctionner de multiples façons. L'accessibilité des biens et des services achetés pour la concrétisation du mandat des IRSC constitue un élément fondamental de l'aménagement et de l'entretien d'un environnement accessible.

Les IRSC appliquent la directive sur les achats et utilisent les outils connexes mis en place par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) à l'intention

des ministères et organismes fédéraux, et ce, afin d'inclure des clauses sur l'accessibilité dans les processus de passation de marchés.

Obstacles

- Il se peut que les normes de l'industrie en matière d'accessibilité soient inconnues pour certains biens et services ou qu'il soit difficile d'obtenir les biens et services qui possèdent les caractéristiques d'accessibilité dont les IRSC ont besoin.
- Il faut mettre en place plus de processus opérationnels et d'outils d'approvisionnement pour soutenir les achats et les marchés de biens et de services liés à l'accessibilité.
- Des problèmes de délais peuvent survenir au cours du processus d'achat de biens et de services liés à l'accessibilité.

But 22 : Au besoin, des experts en la matière aident au repérage des normes de l'industrie ainsi que des études et des analyses du marché de biens et services spécialisés.

Mesure 22.1 : Continuer d'élargir la collaboration avec les experts en la matière et la communauté de pratique en matière d'approvisionnement.

Description

Les IRSC tirent parti des ressources et de l'expertise qui se trouvent ailleurs au gouvernement du Canada afin de connaître les pratiques exemplaires et d'obtenir des conseils sur les modalités de passation de marchés et d'achat qui concernent les produits accessibles.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

À partir de 2023-2024

Mesure 22.2 : Obtenir les services d'experts en la matière tiers.

Description

Au besoin, établir une ou des ententes avec des organismes externes qui possèdent une expertise en études de marché, en analyse et en normes de l'industrie pour des biens et des services très spécialisés.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2024-2025 et les exercices ultérieurs au besoin

Mesure 22.3 : Établir une liste de normes d'accessibilité.

Description

Une liste de normes d'accessibilité est dressée et tenue à jour pour les biens et services les plus utilisés.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2024-2025

But 23 : Des processus opérationnels et des outils documentés sont en place, notamment pour la prise en compte des facteurs liés à l'accessibilité lors de l'acquisition de biens et de services.

Mesure 23.1 : Mettre à jour le processus opérationnel d'approvisionnement.

Description

Des étapes sont incluses dans le processus opérationnel d'approvisionnement pour la prise en compte des facteurs liés à l'accessibilité lors de l'amorce d'une démarche d'achat ou de passation de marché, p. ex. l'inclusion d'étapes clés et l'obtention de commentaires des utilisateurs finaux afin de définir les énoncés des travaux d'approvisionnement.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2023-2024

Mesure 23.2 : Mettre à jour l'outil de suivi et de production de rapports utilisé pour l'approvisionnement.

Description

Les exigences d'accessibilité sont intégrées dans le processus de suivi et de production de rapports utilisé pour l'approvisionnement.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2024-2025

But 24 : Des mesures d'approvisionnement sont en place afin d'obtenir rapidement des biens et des services dans un format accessible, comme l'interprétation en langue des signes et le sous-titrage CART (traduction en temps réel des communications).

Mesure 24.1 : Simplifier les achats de faible valeur.

Description

Le processus administratif est modifié pour faciliter l'achat d'articles et d'appareils d'aide de faible valeur.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2023-2024

Mesure 24.2 : Établir des options contractuelles pluriannuelles pour les services liés à l'accessibilité.

Description

Des options contractuelles sont instaurées pour faciliter l'obtention de services liés à l'accessibilité qui sont couramment utilisés à la grandeur de l'organisme.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance

2024-2026

But 25 : Le personnel de l'approvisionnement tient compte de l'accessibilité dans toutes ses activités et donne des conseils cohérents sur les facteurs à prendre en considération durant le processus d'acquisition.

Mesure 25.1 : Former le personnel de l'approvisionnement.

Description

La formation dispensée se concentre sur l'intégration des exigences d'accessibilité dans les processus de passation de marchés et d'achat.

Responsable

- Direction des finances et de l'administration

Échéance
2024-2025

Transport

Ce domaine prioritaire de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* ne s'applique pas aux IRSC.

Glossaire des sigles

AATIA

Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée
L'AATIA s'adresse aux fonctionnaires fédéraux en situation de handicap ou ayant une blessure. Il offre une panoplie de technologies informatiques adaptées, d'outils, de séances de formation, de services et de ressources. Ses programmes et son soutien aident les utilisateurs à explorer des solutions adaptées et des lieux de travail favorisant la collaboration, à en faire l'expérience et à en apprendre à ce sujet. L'AATIA crée des plans de travail individuels qui permettent aux fonctionnaires de travailler en collaboration dans un environnement sécuritaire, accessible et productif.

APC

Administration publique centrale

Constituée d'organismes, surtout de ministères, qui sont énumérés aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et pour lesquels le Conseil du Trésor fait office d'employeur direct et établit les taux de rémunération et d'autres politiques en milieu de travail.

BAFP

Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique

EDI

Équité, diversité et inclusion

EFPC

École de la fonction publique du Canada

Dirige l'approche pangouvernementale en matière d'apprentissage en offrant un programme de cours commun normalisé qui appuie les fonctionnaires dans les moments décisifs de leur carrière, afin qu'ils soient outillés pour servir la population canadienne en respectant les plus hauts critères d'excellence.

IRSC

Instituts de recherche en santé du Canada

LCA

Loi canadienne sur l'accessibilité

SPAC

Services publics et Approvisionnement Canada

TI

Technologies de l'information

Glossaire

Accessibilité : Qualité d'un environnement qui permet à une personne d'y accéder avec facilité.

(Source : [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#))

Aide fonctionnelle : Accessoire conçu, fabriqué ou adapté pour aider une personne à accomplir une tâche donnée. Beaucoup de personnes en situation de handicap dépendent d'aides fonctionnelles afin de pouvoir pratiquer des activités quotidiennes et de participer activement et de manière productive à la vie communautaire.

(Source : Traduction libre de [National Library of Medicine – Assistive devices \(en anglais seulement\)](#))

Capacitisme systémique : Situation dans laquelle les obstacles physiques, les politiques, les lois, les règlements et les pratiques privent une personne ayant un handicap d'une participation entière et de chances égales. Cela peut se traduire par un manque d'accessibilité ou de mesures d'adaptation dans les écoles et sur le lieu de travail, notamment dans le cas de bâtiments inaccessibles (absence de rampes d'accès ou d'ascenseurs, absence d'interprètes), ou par le capacitisme dans le domaine des soins de santé, comme la couverture d'assurance limitée ou inexistante pour les personnes présentant des « problèmes de santé préexistants », ou les [politiques de triage \(en anglais seulement\)](#) selon lesquelles les médecins peuvent refuser des soins à un patient pour des motifs comme les antécédents médicaux ou un handicap.

(Source : Traduction libre de [Diversability \(en anglais seulement\)](#))

Capacitisme : Préjugés et gestes discriminatoires fondés sur des différences d'aptitudes physiques, mentales ou émotionnelles; généralement de la part de personnes saines de corps et d'esprit à l'endroit de personnes malades, en situation de handicap ou ayant des aptitudes moins développées.

(Source : Traduction libre du [Glossary of Terms: Race, Equity and Social Justice \(en anglais seulement\)](#))

Discrimination : Traitement défavorable ou injuste à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de sa race, de son origine ethnique, de la couleur de sa peau, de sa nationalité ou de son ascendance, de sa religion, de son statut socioéconomique, de son éducation, de son sexe, de son genre, de son état matrimonial, de sa situation parentale, de son statut d'ancien combattant, de son affiliation politique, de sa langue, de son âge, de ses capacités physiques ou mentales, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

(Source : Traduction libre du [Glossary of Diversity, Equity and Inclusion Terms \(en anglais seulement\)](#))

Disponibilité au sein de la population active : Pour l'administration publique centrale, [...] disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active. Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment aux emplois au sein de l'administration publique centrale.

(Source : [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercice 2017-2018](#))

Étude des systèmes d'emploi : Révision exhaustive des politiques et pratiques d'une organisation afin de déceler les obstacles systémiques ou comportementaux à des possibilités d'emploi qui peuvent exister pour les membres des groupes désignés. L'objectif principal de l'étude des systèmes d'emploi est de fournir une explication à tout écart majeur de représentation, et de servir de base à l'élaboration d'un plan d'action pour l'équité en matière d'emploi afin d'éliminer les obstacles.

(Source : [Étude des systèmes d'emploi – Guide pour la fonction publique fédérale – Canada.ca](#))

Expérience concrète d'un handicap (ou vécu expérientiel d'un handicap) :

Bouleversement corporel vécu engendré par la perte de capacité fonctionnelle, incluant un changement dans le caractère des espaces environnants, une altération de la conscience que l'on a des objets (et de l'interaction avec ceux-ci), le bouleversement de l'identité corporelle, une perturbation des relations avec les autres, et un changement dans le caractère de l'expérience temporelle.

(Source : Traduction libre de S. Kay Toombs

– <https://www.jstor.org/stable/20011069> (en anglais seulement))

Expérience concrète (ou vécu expérientiel) : Expérience vécue par une personne, manière dont elle la vit et y réagit. L'expression provient des méthodes de recherche qualitative, où la connaissance est acquise par un compte rendu de l'expérience. Dans la politique sociale, l'expérience concrète est de plus en plus utilisée pour intégrer la participation des utilisateurs à l'amélioration des services. Il s'agit d'un mécanisme de démocratie participative, offrant aux groupes marginalisés de réelles possibilités de contribuer à l'élaboration des politiques grâce à l'expertise que leur procure leur vécu expérientiel.

(Source : Traduction libre de [Australian Institute of Family Studies \(en anglais seulement\)](#))

Handicap : Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une

personne dans la société.

(Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

Média substitut : Format qui présente les documents imprimés ou électroniques différemment pour que tout le monde bénéficie d'un accès égal à l'information. Les personnes en situation de handicap recourent souvent à une technologie adaptée ou d'aide qui exige l'emploi d'un média substitut ou d'un format accessible pour pouvoir consulter l'information d'une manière qui leur convient. (Source : Traduction libre de [Accessibility Hub : What are Alternate Formats? \(en anglais seulement\)](#), Université Queen's)

Modèle médical du handicap : L'incapacité est définie en fonction de la biologie et non du milieu social ou géographique. Elle est considérée comme une imperfection ou une maladie.

Selon ce modèle, le problème réside dans la personne (c.-à-d. qu'il fait intrinsèquement partie d'elle). Autrement dit, la personne est au cœur de la recherche de solutions. Dans le modèle médical, on parle souvent de la personne handicapée comme d'une victime; cette désignation peut être très condescendante et blessante.

(Source : [Alliance de la Fonction publique du Canada](#))

Modèle social du handicap : Le modèle social considère l'incapacité comme une conséquence de l'existence d'obstacles environnementaux, sociaux et comportementaux qui empêchent les gens ayant un handicap de participer pleinement à la vie sociale. Ce modèle met l'accent sur les obstacles sociaux qui empêchent les personnes ayant un handicap de participer activement au fonctionnement des institutions politiques et sociales.

Selon ce modèle, le problème réside dans la société, c'est-à-dire que les solutions passent par des changements sociaux et ne reposent pas uniquement sur la personne qui a un handicap. Dans le modèle social, on s'intéresse non seulement aux obstacles physiques ou environnementaux, mais aussi aux autres obstacles de nature sociale, comme les préjugés et les stéréotypes, entre autres. « Les handicaps ne sont pas en soi à l'origine des obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans la société. Les obstacles sont plutôt attribuables au fait de vivre dans une société conçue par et pour des gens non handicapés ».

(Source : [Alliance de la Fonction publique du Canada](#))

Neurodiversité : Variabilité du cerveau humain quant à la sociabilité, l'apprentissage, l'attention, l'humeur et d'autres fonctions mentales.

(Source : Traduction libre du [Glossary of Diversity, Equity and Inclusion Terms \(en anglais seulement\)](#))

Obstacle : Tout élément – notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique – qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

(Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

Personne en situation de handicap (ou personne handicapée) : Expression issue du langage centré sur la personne, qui postule qu'une personne n'est pas un handicap, une affection ou un diagnostic, mais plutôt qu'une personne a un handicap, une affection ou un diagnostic. Remplace les termes « un handicapé », « une handicapée », « invalide », « en fauteuil roulant », « infirme », qui ne reflètent pas l'individualité, l'égalité ou la dignité des personnes en situation de handicap.

(Source : Traduction libre du [Glossary of Diversity, Equity and Inclusion Terms \(en anglais seulement\)](#))

Préjugé inconscient : Tendance subliminale à favoriser certaines personnes ou certains groupes sur la base de stéréotypes appris. Aussi appelé « préjugé implicite », le terme désigne les stéréotypes sociaux à l'égard de certains groupes que les gens forment en dehors de leur propre conscience. Chacun a des croyances inconscientes sur divers groupes sociaux et identitaires, et ces préjugés découlent de la tendance à organiser les mondes sociaux en les catégorisant.

(Source : Traduction libre du [Glossary of Diversity, Equity and Inclusion Terms \(en anglais seulement\)](#))